Archive of SID.ir

فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت
دوره ۱۱/ شماره ٤ (پیاپی ٤٤)/ زمستان ۱٤۰۱
صفحه ۷۵ تا ۹٤

ارائه الگوی شناسایی و جذب استعدادها در حسابداری و حسابرسی ایران با رویکرد مدیریت استعداد

ناصر مست چمن
دانشجوی دکتری حسابداری، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران

علی اکبر نونهال نهر
استادیار حسابداری، واحد بستان آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، بستان آباد، ایران (مسئول مکاتبات)
anonahal@gmail.com

حیدر محمدزاده سالطه
دانشیار حسابداری، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران

ساسان مهرانی
دانشیار حسابداری، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۷/۰۷ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۳۰

چکیده

ماهیت و نقش حسابداری را از یک سو به‌عنوان یک دانش، و از سوی دیگر به‌عنوان یک حرفه و فعالیت تخصصی تعریف نموده‌اند. محصول حسابداری شامل گزارش‌های مالی می باشد که در یک سیستم اطلاعاتی منسجم و مشخصی تهیه گردیده و مورد استفاده تمامی بخش‌های جامعه – با درجاتی متفاوت- قرار می‌گیرد. منابع انسانی و تخصص و عملکرد آنها به‌عنوان مهم‌ترین رکن سیستم حسابداری می‌باشد که توانمندی و عملکرد آنها می‌تواند موفقیت یا شکست سیستم اطلاعاتی حسابداری را رقم بزند. تمامی دانش‌ها و حرفه‌های تخصصی به دنبال جذب بهترین استعدادها و استفاده از آنها هستند؛ در این راستا، تحقیق حاضر برای نخستین بار در قلمرو حسابداری و حسابرسی به دنبال ارایه الگویی مناسب و علمی برای جذب استعدادها در حسابداری و حسابرسی با استفاده از روش کیفی نظریه داده بنیاد می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل خبرگان دانشگاهی و اجرایی حسابداری و حسابرسی (و یا هر دو) بوده است که با استفاده از رویکرد نمونه گیری هدفمند انتخاب شده است و بر اساس قاعده اشباع نظری شامل ۱۴ نفر می باشد. داده‌ها به روش مصاحبه با روش هدایت کلیات و به صورت نیمه ساخت یافته گردآوری شده است. برای به دست آوردن اعتبار و روایی داده‌ها از دو روش بازبینی مشارکت‌کنندگان و همچنین مرور خبرگان غیرشرکت کننده در پژوهش استفاده شد. مقوله محوری تحقیق شایسته گزینی برای حسابداری و حسابرسی است که در سه مفهوم توافق در تعریف استعداد؛ فرهنگ‌سازی جذب استعداد؛ و قاعده‌مندسازی فرایند جذب استعداد (استعدادیابی) بیان گردیده و با توجه به شرایط علیّ، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر، راهبردهایی تدوین و الگوی نهایی بر اساس آن ارائه شده است. این مطالعه می تواند شروع مناسبی برای سامان‌دهی به مقوله جذب استعدادها در فرایند مدیریت استعداد و بهره‌وری منابع انسانی در حسابداری و حسابرسی باشد.

واژه‌های کلیدی: نیروهای با استعداد، جذب استعدادها، حسابداری و حسابرسی، بهره‌وری منابع انسانی.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

۱- مقدمه

حسابداری و حسابرسی به‌عنوان دانش‌هایی می‌باشند که تقریباً در تمامی مراحل، بخش‌ها و عملکردهای خود با عوامل و نیروهای انسانی مرتبط بوده و بطور دقیق‌تر، به عملکردهای آنها وابسته است؛ بدین ترتیب، توجه به کیفیت و قابلیت‌های این عوامل از مهمترین مولفه‌ها، الزامات و حتی چالش‌های پیش روی جوامع حسابداری و حسابرسی می‌باشد. در این راستا، توجه به استعدادهای موجود در نیروهای انسانی و اعمال مدیریت علمی و ضابطه‌مند بر این استعدادها، از عواملی است که بنظر می‌رسد چندان مورد توجه قرار نگرفته است و مسلماً بخش عمده‌ای از مشکلات کنونی حسابداری و حسابرسی از این امر نشأت گرفته است.

حسابرسی و حسابداری بعنوان دانش‌هایی تلقی می‌شوند که در تمامی مراحل خود مستلزم اعمال قضاوت‌های حرفه‌ای و ادراک و تصمیم‌گیری‌های نیروها و کارکنان خود می‌باشند و این امر اهمیت جذب نیروها و کارکنان بااستعداد را مضاعف کرده است. در تحقیق حاضر بصورتی ویژه و با در نظر گرفتن شرایط و الزامات حاکم بر وضعیت کنونی دانش‌های حسابداری و حسابرسی در سطح جهان و شرایط خاص حاکم در ایران سعی بر این است تا الگویی مناسب برای جذب استعدادها در حسابداری و حسابرسی ارایه گردد. در این راستا از آخرین روش-های علمی و پژوهشی برای ارایه الگویی مطلوب‌تر و دقیق‌تر استفاده گردید که در ادامه به بیان اجمالی آنها پرداخته شده است. با این حال، شناسایی آنچه مورد نیاز است، یافتن افرادی است که دارای پتانسیل، آمادگی و یا عملکرد لازم را در این حوزه داشته‌اند، پرورش افراد و نگهداشت آنها برای سازمان‌ها هر یک چالش‌های متعددی را بدنبال دارد؛ بدین ترتیب، مسأله مدیریت استعدادها، در دهه‌های اخیر همواره اولویت‌های اصلی تمامی سازمان‌ها و حرفه‌ها بوده است (ارنست و همکاران، ۲۰۱۲؛ برسین و همکاران، ۲۰۱۵؛ برسین و همکاران، ۲۰۱۶). هم‌زمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها به مدیریت نیاز دارند. مدیریت استعداد یک وظیفه نیست که تنها با جذب افراد مستعد میسر شود، بلکه جذب افراد مستعد، آغاز تلاش سازمان در فرایند مدیریت استعداد است. حقوق و مزایای زیاد نیز نمی‌تواند به‌تنهایی کاری از پیش ببرد؛ افراد مستعد دوست دارند بخشی از سازمانی باشند که آن را قبول دارند، سازمانی که در همه حال آنها را به هیجان آورد و محیط کاری انعطاف‌پذیری ایجاد کند. در این حالت است که انتظار می‌رود، کارکنان همهٔ تلاش خود را معطوف درگیرشدن در فعالیت‌های سازمانی کنند. متأسفانه، به‌رغم تحمل هزینه‌های فزاینده در فرایند جذب و استخدام افراد بااستعداد و همچنین هزینه‌های زیاد ناشی از تربیت این افراد به‌منظور به‌ظهور رساندن استعدادهای آنها، در بسیاری از موارد مشاهده می‌شود که در عمل این افراد تمایل به ترک سازمان و تغییر شغل دارند. دلایلی که در افزایش چنین تمایلی تأثیر دارند، مواردی نظیر کوچک‌سازی‌های سازمانی اخیر، فرصت‌های شغلی زیاد که به‌وسیلهٔ فناوری‌های جدید به‌وجود آمده‌اند، دسترسی آسان به انبوه زیادی از مشاغل به‌وسیلهٔ اینترنت، نارضایتی شغلی، نبود تعهد سازمانی لازم، ناشایسته‌سالاری در سازمان و تغییر نیازهای شغلی افراد است. بنابراین، بهره‌مندی از سرمایه‌های انسانی مستعد، هرچند شرطی ضروری برای موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود، اما کافی نیست. آنها همچنین به راهبردهای مناسب و ابتکار عمل‌هایی نیاز دارند تا بتوانند از این استعدادها به‌طور مؤثرتری بهره‌گیری کنند. مرحلهٔ اول در فرایند مدیریت استعداد، شناسایی و جذب افراد بااستعداد از داخل و جذب نخبگان از خارج سازمان است. کارکنان در سازمان‌ها ویژگی‌های شخصیتی و کاری متنوع دارند و این وظیفهٔ مدیریت سازمان است که توانایی‌ها، استعدادها و حتی ضعف‌های کارکنان را بشناسد و آنها را مدیریت کند. مدیر باید به تفاوت‌های فردی تک‌تک کارکنان به چشم فاکتوری مهم بنگرد و بتواند این توانایی‌ها و استعدادهای بالقوه به‌گونه‌ای مطلوب و در جای مناسب استفاده کند. این موضوعی است که امروزه با عنوان مدیریت تنوع در دنیا مطرح شده است و مدیریت استعداد را نیز دربرمی‌گیرد و توجه بسیاری از مدیران را در این عرصه به خود جلب کرده است (دهقانان، ۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی همیشه به دنبال یافتن و کشب افراد مستعد برای منصب‌های مهم و کلیدی سازمان می‌باشند، کمبود نیروهای کیفی و مستعد و هماهنگ با استراتژی سازمان در دنیای امروزه و از طرفی نیازهای روز افزون سازمان‌ها به این استعدادها، کشف و یافتن و به‌کارگیری استعدادها را بسیار سخت کرده است. در بحث مدیریت استعداد نیز پیدا کردن افرادی با قابلیت‌های متفاوت بسیار مشکل است (جوانبخت، محمودی و شاه‌طالبی، ۱۳۹۹).

استعداد به مفهوم افراد دارای عملکرد بالا

اغلب منظور از استعدادها در سازمان، افرادی هستند که بالاترین سطح عملکردی را از خود به نمایش می‌گذارند. برای مثال، سیلز و داول (۲۰۱۰) آنها را گروهی از کارکنان در سازمان تعریف می‌کنند که در یک حوزه می‌توانند شایستگی‌های خاص و یا بطور کلی، مهارت‌ها و توانایی‌های استثنایی از خود به نمایش می‌گذارند. به گفته برخی از محققان، این افراد مهمترین منبع عملکردی سازمان ها هستند، زیرا دارای مشارکت (دانش افزایی) بیشتری

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

هستند؛ نوآوری‌های بیشتری به خرج می‌دهند؛ هوشمندانه‌تر کار می‌کنند؛ می‌توانند اعتماد بیشتری را جلب نمایند؛ ابتکارات بیشتری به خرج می‌دهند؛ استراتژی‌های کسب و کار مطلوب‌تری را توسعه می‌دهند؛ تغییرات را به شیوه‌های اثربخش‌تری پیاده‌سازی می‌کنند و غیره. بدین ترتیب، طرفداران این رویکرد اعتقاد دارند که باید ۷۵ درصد و حتی بیشتر از کل پست‌های سازمان را بواسطه اینگونه افراد تکمیل نمایند.

استعداد به مفهوم افراد دارای ظرفیت بالا

در این دیدگاه، استعدادها را به‌عنوان گروهی از کارکنان تعریف می‌کنند که سطح ظرفیت بالاتری را از خود نشان می‌دهند. منظور از ظرفیت در این رویکرد، اشاره به این امر است که فرد ویژگی‌های کیفی (منش، انگیزش، مهارت‌ها، توانایی ها، و تجارب) لازم برای عملکرد اثر بخش و مشارکت در نقش‌های مختلف سازمانی را در زمانی از آینده دارا می‌باشد؛ بنابراین، افراد دارای ظرفیت بالا در واقع افرادی هستند که با سرعتی بیشتر از هم ردیف هایشان پیشرفت می‌کنند و نیازها، انگیزه‌ها و رفتارهای متفاوتی را نیز نسبت به سایرین به نمایش می‌گذارند.

هر دو رویکرد قبلی (افراد دارای عملکرد بالا و افراد دارای ظرفیت بالا و افراد آماده) بیانگر رویکرد اختصاصی در مدیریت استعداد هستند که البته بر خلاف جذابیت ظاهری رویکرد عام به استعداد (توسعه همه کارکنان بمنظور شکوفا شدن بهترین توانمندی‌های همه آنها)، در ادبیات مدیریت استعداد همه بیشتر مد نظر بوده است (آیلس و همکاران، ۲۰۱۰؛ هوسلید و همکاران، ۲۰۰۵؛ سیلزر و داول، ۲۰۱۰ و دیگران). به اعتقاد هوگلاند (۲۰۱۲) رفتار متمایز با کارکنان بر اساس استعدادهای متفاوتشان، نوعی رقابت مستمر را ایجاد می کند که در آن کارکنان جهت توسعه و بکارگیری مهارت ها و کیفیاتی که سازمان نیاز دارد برانگیخته می‌شوند. اما مسئله نحوه شناسایی افراد دارای ظرفیت بالا، همواره مسئله‌ای است که چالش‌های اساسی را برای سازمان‌ها به دنبال دارد.

بدین ترتیب، جذب نیروهای با استعداد در رشته‌های تخصصی به‌عنوان یک ضرورت انکارناپذیر و کلیدواژه بقاء و موفقیت آنها تلقی می شود و تمامی رشته‌ها و حرفه‌ها به تدریج ناگزیر به حرمت مناسب و منطقی به سمت آن هستند. در تحقیق حاضر برای نخستین بار در ادبیات حسابداری و حسابرسی اقدام به تدوین الگوی علمی برای حرکت به سمت جذب استعدادها به‌عنوان گام ضروری برای استقرار مدیریت استعدادها شده است و می توان مسئله تحقیق را اینگونه بیان نمود که چگونه می‌توان بصورت مناسب و علمی (و با رعایت توجیه اقتصادی و اجتماعی) اقدام به جذب استعدادها در قلمرو حسابداری و حسابرسی نمود؟

پیشینه تحقیق

با توجه به اینکه در تحقیق حاضر به ارایه مدلی جدید و معرفی مفهومی جدید در ادبیات حسابداری و حسابرسی پرداخته می شود، لذا تحقیقات مشابه چندانی در این ارتباط، چه در ادبیات داخلی و چه در ادبیات خارجی مشاهده نمی‌شود؛ البته با توجه به اینکه این تحقیق به‌عنوان یک مطالعه بین رشته‌ای محسوب می‌گردد، به تحقیقات، یافته‌ها و حتی روش‌شناسی‌های مربوط و مشابه موجود در این زمینه مراجعه و استفاده گردید؛ لذا در این بخش به ارایه و تحلیل برخی از مطالعات مشابه انجام شده در زمینه موضوع و روش‌شناسی مورد استفاده در تحقیق حاضر پرداخته می‌شود.

طهماسبی، قلی‌پور و جواهری‌زاده (۱۳۹۱) به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی دانشگاه‌ها پرداختند. آنها تحقیق خود را در دانشگاه تهران انجام داده و از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌های خود استفاده نمودند. آنها نشان می‌دهند که باید برای جذب و نگه داشت استعدادهای علمی، در محیط کار فضایی به وجود آید که برای کارکنان امکان فراگیری و یادگیری را فراهم کند. همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که افراد مستعد برای ورود به سازمان‌ها، ابتدا فضای علمی و محیطی آن را بررسی می‌کنند که می‌توانند امکان توسعه تحقیقاتی و رشد علمی خود را در آن برآورده سازند.

اقبال و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به طراحی و تدوین مدل فرایند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی برای دانشگاه‌های استعداد محور پرداختند. آنها داده‌های خود را با استفاده از یک پرسشنامه محقق ساخته و با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری واریانس محور جمع‌آوری و تحلیل نموده‌اند. در این راستا ۱۰۷ کد از داده‌های تحقیق کیفی استخراج گردیده که در ۷ طبقه اصلی دسته‌بندی گردید. یافته‌های بخش کمی نیز سازه فرایند مدیریت استعداد را که شامل ۷ بعد مجزا، شناسایی و تعیین نیازهای استعدادی، کشف منابع استعداد، جذب استعدادها، توسعه توانایی‌های بالقوه استعدادها، بکارگیری استراتژیک استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها، ارزیابی و همراستایی فعالیت‌های مدیریت استعداد می‌باشد را تأیید نمود و از این طریق الگویی برای فرایند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها ارایه شد.

داودی و یعقوبی (۱۳۹۷) پژوهشی را با هدف تدوین چهارچوبی مناسب برای فرایند استعدادیابی و جانشین‌پروری در

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

نظام آموزش عالی با رویکرد پژوهش آمیخته انجام دادند. آنها ابتدا با بررسی گسترده ادبیات پژوهش به بررسی و استخراج ابعاد و مؤلفه‌های مختلف استعدادپروری و جانشین‌پروری از دیدگاه صاحبنظران متعدد به روش تحلیل محتوای جهت‌دار و تلخیصی و انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته پرداختند؛ سپس عوامل استخراج شده توسط ۳۷ نفر از خبرگان که دارای یکی از دو شرایط تحصیلات عالی در حوزه مدیریت منابع انسانی و تدریس این دروس در دانشگاه یا اشتغال در سطوح ارشد مدیریتی حوزه منابع انسانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌باشند اعتباریابی گردید. آنها با استفاده از روش دلفی، آزمون فریدمن و ضریب هماهنگی کندال، شش تم اصلی، ۱۸ مؤلفه فرعی و ۱۱۸ شاخص و مفهوم نهایی استخراج نموده و چارچوب منسجمی برپایه عوامل علّی، عوامل زمینه‌ای، مدل‌سازی شایستگی، نخبه‌یابی، توانمندسازی و نگهداشت ارائه کردند.

عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود به ارائه مدل انتخاب کارکنان مستعد در سازمان‌های دولتی ایران پرداختند. ایشان برای استخراج مؤلفه‌های اصلی انتخاب کارکنان مستعد از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده نموده و با 18 نفر از خبرگان جذب و استخدام در حوزه آموزش عالی مصاحبه‌های عمیقی انجام دادند. نتایج تحقیق اینکه برای انتخاب کارکنان مستعد پیشنهاد می‌شود به نیازهای استخدامی سازمان با کیفیت مطلوب، در زمان مناسب و با هزینه معقول و اقتصادی توجه شده و انتخاب یک فرد به یک رابطه برد برد منجر شود، به این معنا که هم نیازهای سازمان را به بهترین نحو ممکن تأمین کند و هم با نیازها و خواسته های کارکنان همراه و منطبق بوده و بهترین تناسب ممکن بین شخص و شغل برقرار شود.

قبادی، ذوالفقاری زعفرانی و کلانتری (۱۳۹۸) در تحقیق خود به ارائه چارچوب ادراکی برای نهادینه کردن شایسته گزینی مدیران در بانک ملی ایران پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که مؤلفه‌های مؤثر بر شایسته‌گزینی مدیران بانک ملی عبارت‌اند از دانش، مهارت، عوامل فردی و ادراکی و عوامل سازمانی؛ با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مدلی ارائه شد که برازش مطلوبی داشتند؛ اولویت بندی عوامل مؤثر بر شایسته گزینی مدیران بانک ملی نشان داد به ترتیب دانش مدیران (۰.۴۹۸)، عوامل فردی و ادراکی (شخصیتی) (۰.۳۳۲)؛ عوامل سازمانی (۰.۲۵۳) و مهارت مدیران بانک ملی (۰.۱۶۹) اولویت اول تا چهارم را به خود اختصاص دادند.

جوانبخت، محمودی و شاه‌طالبی (۱۳۹۹) به واکاوی عوامل جذب در مدیریت استعداد جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان در آموزش و پرورش ایران پرداختند. آنها تحقیق خود را به روش کیفی- کمی انجام داده و در بخش تحلیل استنباطی از روش تحلیل عاملی تأییدی و رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری کوواریانس محور استفاده نموده اند. با توجه به روش های ارزش گذاری، روش‌های جذب، شایستگی و کانال استخدام با بار عاملی ۰.۵۷، ۰.۵۵، ۰.۳۹ و ۰.۳۷ به ترتیب از بیشترین اثر تبیین کنندگی در این الگو برخوردار هستند.

گولک و کهایا (۲۰۰۷) به ارائه مدل فازی برای ارزیابی و انتخاب کارکنان مبتنی بر شایستگی پرداختند. آنها تحقیق خود را با روش دلفی/ مدل فازی انجام داده و سعی کردند از طریق ساختار سلسله مراتبی جامع، روش مناسبی برای انتخاب و ارزیابی کارمند شایسته مطرح کنند که در نهایت از طریق مدل فازی توانستند انتخاب کارکنان شایسته را به منظور پیش بردن اهداف و استراتژی‌های تجاری سازمان، شناسایی عوامل مناسب و شاخص‌های اندازه‌گیری و ایجاد یک استاندارد ارزیابی سازمانی برای تسهیل فرایند تصمیم‌گیری مطرح کنند.

ویربا (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی استخدام، انتخاب و نگهداری استعدادها توسط شرکت‌های کوچک و متوسط در کامرون پرداختند. آنها تحقیق خود را با روش توصیفی/ مطالعه کتب و مستندات علمی انجام داده و در این تحقیق مولفه‌های اصلی انتخاب کارکنان با استعداد که شامل شغل، محیط خارجی، جو شرکت، شخصیت کارمند و سرپرستی است، استخراج شدند.

بروک، بوسلی و پووی (۲۰۱۸) در تحقیقی به نوآوری مشارکتی از طریق یک مخزن مدیریت استعداد: یک مطالعه کیفی در مورد همکاری در مراقبت های بهداشتی پرداختند. آنها یک مطالعه موردی به منظور افزایش درک علمی از مشارکت انجام دادند. یافته های آنها نشان می دهد که درک بازیگران سازمانی از رقابت متفاوت است و ممکن است مانع نوآوری اشتراکی با رقبا شود، در حالی که آنها مشکلات مشترک را درک نموده و محدودیت های منابع همکاری را تحریک می کنند. آنها با توجه به یافته‌های تحقیق خود ادعا نمودند که نتایج مفیدی برای تحقیقات آینده در مورد این موضوع فراهم نموده اند که می تواند در ادبیات همکاری فعلی موجب تأمل گردد.

اهداف کلی تحقیق

اهداف کلی بیانگر مواردی هستند که استفاده کنندگان از نتایج تحقیق معمولاً انتظار دارند محقق به آنها توجه نموده و در یافته-های تحقیق خود ارائه نماید. اهداف کلی تحقیق حاضر عبارتند از:

۱) تعیین جامع و کامل ابعاد و مولفه‌های فرآیند جذب استعداد در حسابداری برای محیط‌ها و نظام‌های آموزشی.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

۲) تعیین جامع و کامل ابعاد و مولفه‌های فرآیند جذب استعداد در حسابداری برای محیط‌های اجرائی حسابداری در بخش‌های مختلف اعم از دولتی و غیردولتی.
۳) فراهم نمودن منابع آموزشی و کمکی مفید و موثر برای مسئولان و مدیران ذیربط حرفه حسابداری جهت ایجاد مقررات و دستورالعمل‌های مناسب برای موفقیت در جذب استعدادها در سطوح مختلف حرفه حسابداری در بخش-های مختلف جامعه.
۴) فراهم نمودن منابع آموزشی و کمکی مفید و موثر برای حسابداران و حسابرسان جهت موفقیت در جذب استعدادها در موسسات، سازمان‌ها و تشکیلات حرفه‌ای و تخصصی خود.

اهداف کاربردی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات توسعه‌ای می باشد که در واقع می توان ترکیبی از تحقیقات بنیادی و کاربردی تلقی نمود؛ زیرا از سویی به دنبال ایجاد یک الگو یا ایجاد یک مسیر جدید در حسابداری و حسابرسی برای جذب استعدادها است، و از سویی به دنبال ایجاد فضایی مناسب در محیط‌های علمی و آموزشی، و نیز اجرایی حسابداری و حسابرسی است تا بتواند راهکارهای جذب استعدادها و آثار ناشی از آن را تبیین نماید. لذا می‌توان اهداف کاربردی تحقیق حاضر را به شرح زیر بیان نمود:

۱) معرفی ضرورت و اهمیت اهتمام به جذب استعدادها در حسابداری و حسابرسی برای کلیه بخش‌های نظری و اجرایی و آثار ناشی از اجرای آن.
۲) تبیین بسترهای لازم، چالش‌ها و عوامل موثر در فرایند جذب استعدادها برای حسابداری و حسابرسی.
۳) ارایه الگویی مناسب برای شناسائی و جذب مطلوب و موثر استعدادها در قلمرو حسابداری و حسابرسی.

۲- روش شناسی تحقیق

جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها در نظریه داده بنیاد، به نحوی تکرارشونده در مفهوم‌سازی اولیه نظریه بنیانی، به هم مرتبط و پیوسته هستند. «نظریه داده بنیاد، فرایند کدگذاری داده‌ها و سپس دسته‌بندی کدها در قالب مفاهیم به شیوه‌ای بسیار سلسله مراتبی است. در نهایت، وقتی مفاهیم در قالب قضیه‌های نظری، سازمان می‌یابند، مدل‌های نظری پدید می‌آیند. برخلاف فرایند آزمون فرضیه که با ایجاد فرضیه‌هایی آغاز می‌شود. سپس بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده، مورد آزمون قرار می‌گیرند. در نظریه داده بنیاد، هر مرحله‌ای با داده‌ها آغاز می‌شود. علاوه بر این، به جای به کارگیری نظم و ترتیب متعارف جمع‌آوری داده‌ها و سپس تحلیل آن‌ها، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در نظریه‌ی داده بنیاد، فرایندی پویا و چند لایه است. داده‌ها جمع‌آوری و سپس تحلیل می‌شوند و سپس داده‌های بیشتر جمع‌آوری و تحلیل می‌شوند تا مقوله‌ها[1] از موج اولیه تحلیل پدید آیند. این فرایند بصورت ادواری تکرار می‌شود تا وقتی که دیگر اطلاعات مفهومی جدیدی به دست نیاید. این مرحله "اشباع" نام دارد. تحلیل داده‌ها در روش نظریه بنیانی، با سه رویه کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام می‌شود.

فرآیند کدگذاری را قلب گراندد تئوری خوانده‌اند. کدگذاری یک روش اساسی برای مشخص‌سازی مقولات موجود در داده‌ها است که نماد یا مخففی است که برای مقوله‌بندی کلمات یا عبارات داده‌ها به کار می‌رود. هدف از کدگذاری تسهیل بازیابی قطعات داده‌ها است.

جامعه و نمونه آماری

تحقیق حاضر را در بین کلیه نهادها و بخش‌های دانش حسابداری و حسابرسی (اعم از بخش‌های اجرایی و بخش‌های آموزشی و پژوهشی) انجام شده است. البته لازم به ذکر است که با توجه به اهمیت سطح تجربه آزمودنی‌ها، در تحقیقات کیفی معمولاً تأکید مصاحبه‌ها بر تجارب مصاحبه‌شوندگان نیز می-باشد. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر به دنبال ارائه الگوی جذب استعداد در حسابداری و حسابرسی بوده ایم و این امر نیز فراتر از ارائه الگو برای یک سازمان یا نهاد بوده و شامل جنبه‌های نظری (آموزشی) و اجرائی حسابداری است، لذا افراد موردنظر برای انجام مصاحبه‌ها، هم از بین نخبگان و افراد اجرایی شاخص، و هم از اساتید برجسته دانشگاه ها، پژوهش‌گران و صاحب‌نظران حسابداری و حسابرسی انتخاب شده‌اند. البته سعی شده است تا در انتخاب مصاحبه‌شوندگان بر اساس اصل تشخیص و تکنیک-های نمونه‌گیری هدفمند نظری اقدام شود تا تهدیدی از این نظر متوجه روش‌شناسی و حتی نتایج حاصل از تحقیق نگردد. بدین ترتیب، ابتدا بر اساس شناختی که از افراد متخصص و صاحبنظر در مباحث مرتبط با مولفه‌ها و ابعاد مدیریت استعداد وجود داشته است، لیستی ۸ نفره از ایشان تهیه گردیده و با انجام هماهنگی

2. themes
3. saturation
4. substantive coding

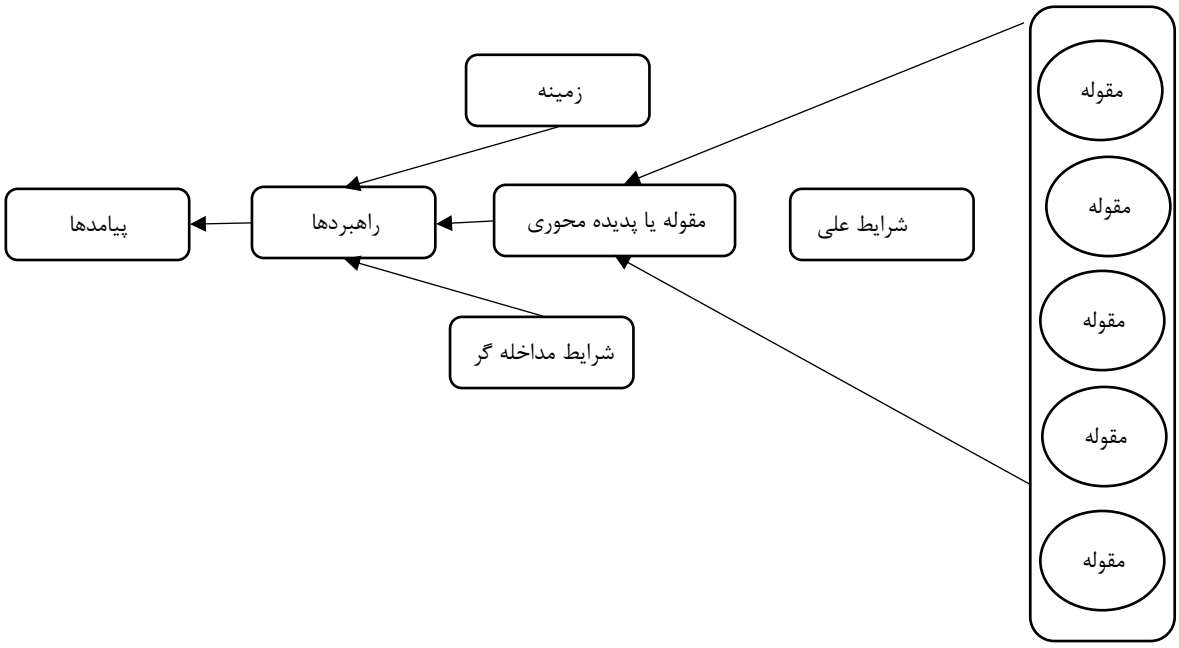
Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

های لازم به تدریج جلسات مصاحبه‌ها را برگزار نموده و در پایان نیز از ایشان درباره سایر افراد خبره‌ای که می‌توانند در راستای گردآوری داده‌ها و اجرای تحقیق موثر و مفید باشند استعلام نمودیم. بدین ترتیب لیست خبرگان را مرتباً بروزرسانی نموده و پیگیر هماهنگی‌های لازم برای انجام مصاحبه‌ها بودیم. همانند کلیه تحقیقات کیفی، شرط اتمام نمونه‌گیری و انجام مصاحبه‌ها نیز اشباع نظری بعلاوه یک بوده است. بدین ترتیب، در مجموع تعداد ۱۴ مصاحبه انجام گردیده و پس از انجام بررسی‌های اولیه اقدام به آماده‌سازی (تایپ) متون مصاحبه‌ها و انجام تحلیل‌های مربوطه شده است.

جدول شماره (۱) : اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان (خبرگان) تحقیق

نوع تخصص	تجارب حرفه ای و تخصصی	جنسیت	میانگین سن	میانگین تجربه	تعداد مصاحبه
دانشگاهی (آموزشی)	دانش آموخته دکتری و عضو هیات علمی	مرد	۳۸	۱۸	۲
		زن	۳۹	۱۴	۲
اجرائی	حسابدار رسمی، مدیرمالی و طراحی سیستم های حسابداری	مرد	۴۳	۲۷	۴
		زن	-	-	-
دانشگاهی و اجرائی	عضو هیات علمی دانشگاه و حسابدار رسمی یا مدیران ارشد مالی و حسابداری	مرد	۵۱	۲۳	۴
		زن	-	-	-



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۳- سؤالات تحقیق

با توجه به اینکه در تحقیق حاضر به دنبال ارائه الگوی مناسبی برای چگونگی جذب استعدادها برای حسابداری و حسابرسی می‌باشد، همانگونه که در بخش روش تحقیق نیز توضیح داده شد، ابتدا به دنبال یافتن مولفه‌های مناسب برای تبیین الگوی مورد نظر بوده ایم که در این راستا نیز سوالات زیر مطرح و مورد آزمون قرار گرفته است:

سوال اول: مولفه‌های مناسب برای موفقیت در فرآیند جذب استعدادها برای حسابداری و حسابرسی شامل چه مواردی می‌باشند؟

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

سوال دوم: مدل پیشنهادی مطلوب برای جذب استعداد در حسابداری و حسابرسی به چه صورت تبیین می‌شود؟

سوال سوم: چه راهبردهایی برای موفقیت در جذب استعدادها در حسابداری و حسابرسی مناسب می‌باشند؟

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- یافته‌های حاصل از مرحله کدگذاری باز

متونی که در فرایند مصاحبه‌ها مکتوب گردیده است، مجدداً تایپ گردیده و بعد از بررسی و بازخوانی، اقدام به تحلیل و استخراج مفاهیم شده است. با توجه به ماهیت نظریه داده بنیاد و شیوه انجام آن، در این تحقیق هر گزاره – که دقیقاً عین عبارات مصاحبه‌شوندگان می‌باشد – یک کد اختصاص شده است. سعی شده تا انتخاب کدها در عین دقت با هدف تبیین موضوع پژوهش صورت پذیرد. به نحوی که یک گزاره یکسان در ذهن سایر پژوهش‌گران نیز برداشت و معنایی واحد ایجاد نماید. سپس در این مرحله، هدف، ایجاد مجموعه سازمان یافته‌ای از کدها و مفاهیم اولیه است که نتیجه بررسی دقیق و تفصیلی گزاره‌های هر مصاحبه است. تمرکز این مرحله بیشتر بر کدها و مفاهیم است نه داده‌ها. البته ممکن است کدها و مفاهیم جدیدی نیز در این مرحله ظهور یابند لیکن وظیفه اصلی، مرور و بررسی کدهای اولیه است و به سوی سازماندهی موضوعات، مفاهیم، دسته‌بندی‌ها و تعریف محور مفاهیم اصلی در تحلیل حرکت می‌کنیم. در نهایت در این مرحله، برخی از کدها به صورت زیر طبقه‌بندی شده و مقوله‌های اصلی شکل گرفتند.

جدول (۲): بخشی از مفاهیم و مقوله های مستخرج از مرحله کدگذاری باز

مقوله‌های اصلی	مفاهیم	کدهای باز استخراج شده
استعدادیابی	ارزیابی داوطلبان	بکارگیری ابزار ارزیابی مناسب
		استعداد سنجی بر اساس روش‌های علمی با رویکرد استعداد محوری
		ارزیابی نیروها براساس معیارهای از پیش تعیین شده و برابر
		توجه مناسب به ویژگی‌های شخصی و رفتاری افراد
	شناسایی استعدادها	تاکید جدی و واقعی بر جذب نیروهای مستعد
		توجه مناسب به نیروهایی که از سوی مدیران یا سایر اشخاص مورد اعتماد معرفی می‌شوند
		لزوم انعطاف پذیری در استعدادیابی
		توجه به نحوه ابراز علاقه و نشان دادن استعداد توسط داوطلبان
		ایجاد فضایی مناسب برای مراجعه داوطلبانه استعدادها به سازمان
		رعایت میزان تناسب استعدادها با نیازها و ظرفیت سازمان
		شناسایی نیروهای مستعد با توجه به ارزیابی بر مبنای معیارهای موجود
	جذب استعدادها	تسهیل در فرآیند جذب و استخدام استعدادها
		فیلترگذاری و تعیین شرایط اولیه لازم برای ورود به رشته حسابداری
		ایجاد ساختار سازمانی مناسب برای جذب استعدادها
		جذب استعدادها متناسب با ظرفیت و نیاز سازمان‌ها و حرفه حسابداری
		تشکیل خزانه استعداد در راستای اهداف حرفه
مدیریت حرفه حسابداری	شرایط مثبت	جلب مشارکت ارکان مختلف حرفه برای اجرای مدیریت استعداد
		نگرش راهبردی سیاست‌گذاران حرفه حسابداری به فرآیند مدیریت استعداد (جامعه حسابداران رسمی، جامعه مشاوران رسمی مالیاتی و ...)
		اعطای ترفیع در حرفه حسابداری بر اساس فرآیند مدیریت استعداد
		جذب حسابداران در سازمانها و بخش‌های اجرایی بر اساس فرآیند مدیریت استعداد
	شرایط منفی	وجود رقابت‌های کاذب و منفی در بین افراد شاغل در حرفه

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

		عدم وجود روابط مناسب (نفوذ) نهادهای حرفه ای حسابداری با نهادهای سیاسی و حکومتی ذیربط
		ضعف در شناساندن جایگاه، اهمیت و نقش حرفه حسابداری در جامعه
		عدم وجود اشرافیت در انحصار تصدی‌گری مشاغل و پست‌های حسابداری در بخشهای مختلف جامعه
		تنزل جایگاه حسابداری تا سطح دفترداری در بسیاری از سازمان‌ها
		نبود ساختار حسابداری مناسب و استاندارد در بخش حسابداری نهادهای عمومی و دولتی
		عدم وجود تفکیک مناسب در مدیریت و برنامه‌ریزی بخش‌های مختلف حرفه حسابداری
بلوغ حرفه حسابداری	درک وظایف حسابداری	استقرار سیستم گزارشگری یکپارچه
		بموقع بودن گزارش‌های مدیریتی
		تهیه گزارش‌های قانونی
		انجام گزارشگری اختیاری
		بموقع بودن و کاهش تأخیر در ارایه گزارش‌های سالانه
	توسعه فن آوری اطلاعات	استفاده از نرم افزارهای حسابداری استاندارد
		استفاده از نرم افزارهای حسابداری یکپارچه
		استقرار نرم افزارهای مناسب برای محاسبه بهای تمام شده محصولات
		تهیه گزارش‌های قانونی بصورت الکترونیکی
		تهیه نسخه‌های آموزشی الکترونیکی
	مشارکت در مدیریت ریسک سازمان	کاهش ریسک نقدینگی
		کاهش ریسک مالی
		تقویت ساختارهای نقدینگی و مالی شرکت‌ها
		کمک به ایجاد سپرهای مالی و مدیریت ریسک
		شناسایی فرصت‌های مناسب برای تامین مالی و انجام سرمایه‌گذاری
		وجود نیروهای مستعد و سرآمد در حرفه
توافق در مفهوم استعداد	تعریف استعداد در حسابداری	تعیین ویژگی‌های ضروری برای موفقیت در امر گزارشگری مالی بموقع و باکیفیت و منعطف
	تعریف استعداد در حسابرسی	تعیین ویژگی‌های لازم برای حفظ استقلال واقعی در حسابرسی و رسیدگی‌های باکیفیت و دقیق
	شفاف سازی فلسفه جذب استعداد	شناساندن مزایای حاصل از جذب استعدادها
		تبیین شفاف فرایند نحوه اجرای جذب استعدادها
		تبیین مزایا و مکانیزم های درنظر گرفته شده برای حمایت از فرایند جذب استعدادها
ویژگی‌های استعدادها	ویژگی‌های مثبت	ویژگی‌های عملکردی بالا
		ویژگی های مهارتی بالا
		ویژگی‌های شخصیتی مناسب
		کاهش در زمان انجام فعالیت‌ها
		تلاش برای تحقق اهداف حرفه‌ای

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

		بالا بودن قابلیت‌های ذهنی
		داشتن درک مناسب از وظایف حرفه حسابداری
		داشتن انگیزه برای پیشرفت حرفه‌ای
	ویژگی‌های منفی	ضعف‌های کاری و عملکردی
		ضعف‌های رفتاری
		ضعف‌های اخلاقی
		ضعف‌های ارتباطی
انتظارات استعدادها	انتظارات درآمدی	پرداخت های بیشتر بابت چبران خدمات و استعدادهای خاص در نخبگان
		امکان پرداخت‌های مالی پروژه ای به استعدادها
		ارائه فرصت‌های مطالعاتی و آموزشی و پژوهشی برای استعدادها
		حمایت‌های معنوی از استعدادها در همایش‌ها و منابع حرفه ای
		استفاده از استعدادها در موقعیت‌های کاری حساس و با اهمیت
		تسهیل در استفاده از فرصت‌های مالی و غیرمالی موجود در حرفه برای استعدادها
	انتظارات شغلی و سازمانی	برخورد محترمانه با استعدادها در بخش‌های مختلف حرفه
		حمایت از استعدادها از طریق تدوین مقررات انعطاف‌پذیر
		تشکیل کارگروه‌های حرفه‌ای متشکل از استعدادهای حرفه‌ای
انتظارات حرفه حسابداری	حفظ یا بهبود جایگاه حرفه	ارتقاء جایگاه و پرستیژ حرفه حسابداری و حسابرسی در جامعه
	توسعه ابزار و مکانیزم-ها	استفاده از نرم‌افزارهای حسابداری یکپارچه
	توسعه دامنه خدمات حرفه‌ای	انجام گزارشگری اختیاری
		اندازه گیری عملکرد واقعی سازمان و بخش‌های مختلف آن
انتظارات صاحبکاران حسابداری و حسابرسی	ارائه خدمات با کیفیت و بموقع	یکپارچه‌سازی فرآیندهای حسابداری
		فراهم نمودن اطلاعات مورد نیاز سطوح مختلف مدیران
		بموقع بودن گزارش‌های مدیریتی و حسابرسی
	توجه به تحولات محیطی در ارایه خدمات حسابداری	استقرار نرم افزارهای مناسب برای محاسبه بهای تمام شده محصولات
		تاکید و اهتمام برای ارایه گزارش‌های میان دوره‌ای با کیفیت و دقیق
		اهتمام برای گزارشگری اقتضایی
	ایجاد ارزش افزوده مشهود برای خدمات حسابداری	محاسبه بهای تمام شده واقعی محصولات و خدمات
		سیستم مناسب برای محاسبه مالیات واقعی و کاهش جرائم مالیاتی
		ایجاد انظباط مالی در سازمان
		کمک به مدیران جهت پیشگیری از اتلاف منابع سازمان
نهادینه شدن فرایند جذب استعداد در حسابداری و حسابرسی	اهتمام جدی سیاست-گذاران حرفه حسابداری	بازنگری در رشته‌های مجاز به ورود به حسابداری
		تسهیل در فرایند ورود استعدادها به حسابداری و حسابرسی
		تدوین مقررات و بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های لازم
		درک موقعیت‌های خاص ایجاد شده برای استعدادها

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

	پذیرش الگوی جذب استعداد از سوی سایر نیروهای سازمان	تلاش برای تقویت و ابراز استعدادهای ذاتی خود
	آشنایی کلیه نیروها با فرایند و الزامات الگوی جذب استعدادها	درک شرایط لازم برای احتساب به‌عنوان یک استعداد و نیروی نخبه
		درک مزایای ناشی از جذب استعدادها برای کل سازمان و بهبود عملکرد کلی آن
	ایجاد ساختارهای لازم برای پیاده سازی الگوی جذب استعدادها	ایجاد موقعیت های شغلی مناسب برای استعدادها
		تسهیل در مقررات جذب برای استعدادها
		ایجاد آزادی عمل در انتخاب موقعیت شغلی
	جایگاه سازی برای استعدادها	تسهیل در برقراری ارتباط با مقامات ارشد و بالادستی
		ایجاد موقعیت های مشورتی و سرپرستی تیمی
بازنگری و اصلاح در نحوه ورود به رشته حسابداری	تأکید بر آشنایی مناسب با علوم ریاضی و کامپیوتری	ارزیابی تسلط و علاقه به ریاضیات و محسابات
		داشتن استعداد در یادگیری و خلاقیت‌های نرم افزاری و سیستمی
		برخورداری از هوش محاسباتی و کامپیوتری بالا
	ورود به حسابداری صرفاً از رشته های با پایه ریاضیات	داشتن توانمندی امور محاسباتی و ذهن عادت کرده به اعداد و ارقام و محاسبات
	ورود به رشته حسابداری از طریق هنرستان فنی و حرفه‌ای	آشنایی با حسابداری از سنین پایین تر و بروز میزان توانمندی در امور مالی و حسابداری
		خودارزیابی افراد در ارتباط با علاقه مندی و توانمندی در امور حسابداری و حسابرسی
بازنگری و اصلاح در نحوه ورود به مشاغل حرفه‌ای و رسمی حسابداری	اصلاح در رشته‌های قابل قبول برای شرکت در آزمون های حرفه ای حسابداری	پذیرش صرفاً از رشته‌های حسابداری و حسابرسی
		تأکید بر تجربه موفق همراه با دستاوردهای قابل ارایه به جای تأکید صرف بر تعداد سال‌های تجربه
		انجام سنجش خلاقیت و ابتکار در فرایند آزمون های پذیرش و اعطای عضویت
	تخصیص پست‌های حسابداری و مالی بر اساس رشته تخصصی و تجربه مرتبط نیروها	نهادینه سازی تخصیص پست‌های حسابداری برای حسابداران دارای مدارک و تجربه توأم در حسابداری و حسابرسی
		نهادینه سازی پست‌هایی که در صلاحیت و تخصص ذاتی حسابداران و حسابرسان می باشد
	جذب نیروها برای مشاغل حسابداری بر اساس رشته تحصیلی مرتبط	عدم استفاده از فارغ التحصیلان غیرحسابداری برای وظایف و مشاغل حسابداری و حسابرسی
		تخصصی نمودن وظایف حسابداری متناسب با گرایش های آموزشی موجود حسابداری

با توجه به اینکه رویکرد پژوهش حاضر کاربردی است لازم بود تا محقق عوامل را به گونه‌ای دسته‌بندی کند که قابلیت کاربرد و عملی شدن آن‌ها تا حد زیادی از نظر اولیه نیز آسان باشد. ملاک طبقه‌بندی مفاهیم، نزدیکی مفهومی هر یک از عوامل و

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

قابلیت نگرش به آن‌ها از یک نگاه و مکانیزم اجرایی بود؛ به‌عنوان مثال، ویژگی‌های عملکردی بالا، ویژگی‌های مهارتی بالا، ویژگی-های شخصیتی مناسب مانند آزادگی و پاکی نفس و درون، کاهش زمان در انجام وظایف، تلاش مستمر برای تحقق اهداف حرفه‌ای و سازمانی، بالا بودن قابلیت های ذهنی، برخورداری از درک مناسب از وظایف حرفه حسابداری، داشتن انگیزه برای پیشرفت‌های حرفه‌ای، به ایجاد الگوی مناسب برای الگوی استعدادمحوری در جذب نیروها برای حسابداری و حسابرسی منتج خواهد شد، پس تحت عنوان ویژگی‌های مثبت استعدادها طبقه‌بندی شدند. البته نکته‌ای که بایستی در این‌جا به آن اشاره داشت این است که محقق در بررسی‌های کیفی و به خصوص در روش گراندد تئوری به صورتی با واژگان و عباراتی درگیر می‌باشد و یا به عبارتی در آن‌ها غور می‌کند که شاید برخی اشارات و نظرهای وی به صورت عادی و از دید کلان صحیح به نظر نیاید اما وقتی با رویکردی عملی و شاید نزدیک به رویکرد محقق به مدل و نتایج نگریسته شود دید بهتری از مسائل حادث می‌گردد. با توجه به رویکرد علمی پژوهش، محققان در بیان نظرات و عبارت تحلیلی خود از نظرات اساتید بهره برده‌اند تا نگاه تک جانبه به موضوع موجب دور شدن آن از واقعیت عملی نگردد.

۴-۲- یافته‌های حاصل از مرحله کدگذاری محوری

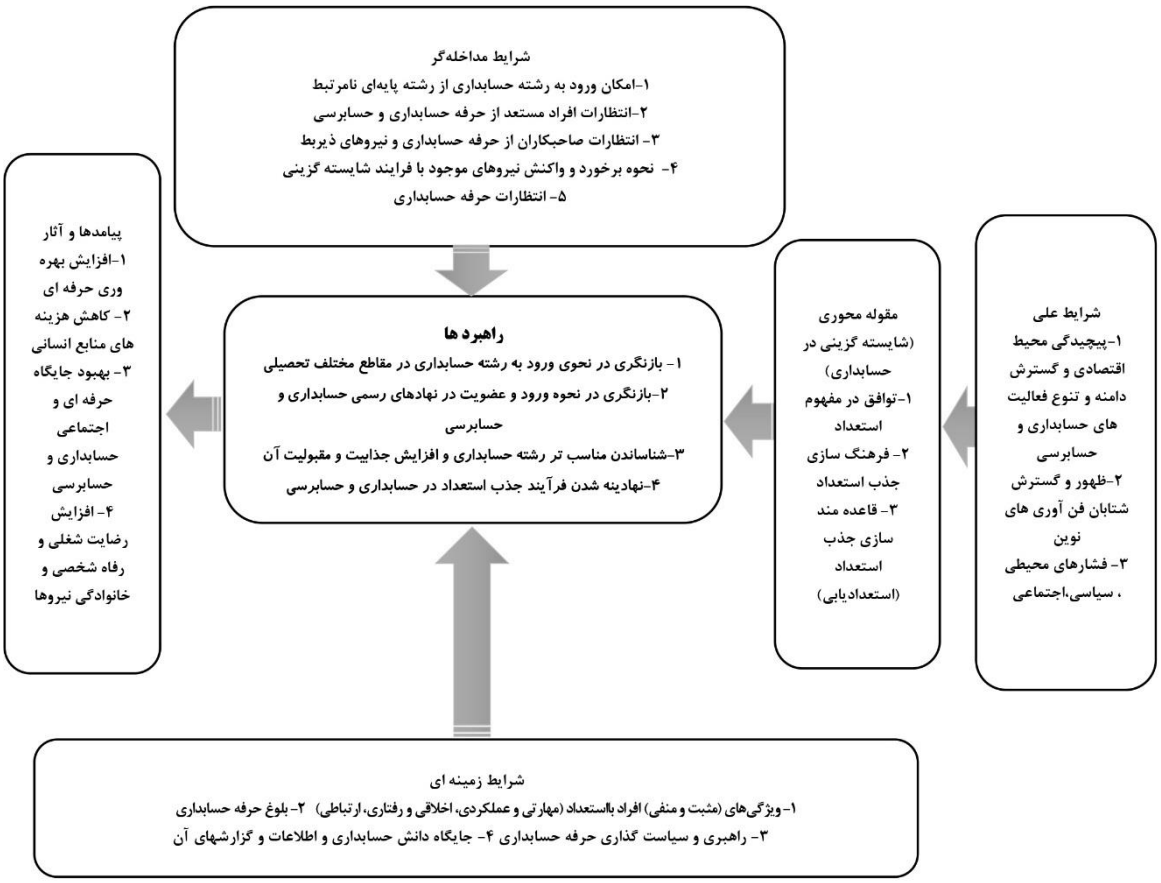
کدگذاری محوری، تعیین الگوهای موجود در داده‌ها را شامل می‌شود. در این مرحله، مقولات محوری و فرعی پژوهش در یک مدل نمایش داده می‌شوند. این مدل بسیار ساده و در عین حال بسیار کلی به روشن کردن روابط میان یک پدیده، دلایل پیدایش پدیده، راهبردهایی که برای تعامل با پدیده به کار می‌رود و پیامدهای آن، زمینه و شرایط مداخله‌گر کمک می‌کند. طی کدگذاری محوری، مقوله‌های مستخرج از کدگذاری باز در شش دسته شامل مقوله محوری، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه ای، راهبردها (کنش‌ها یا واکنش‌ها) و پیامدها قرار گرفته‌اند. از بین مقوله‌های استخراج شده، مقوله شایسته‌گزینی به منزله مقوله محوری در نظر گرفته شده و در مرکز مدل قرار گرفته است. دلیل انتخاب این مقوله به‌عنوان مقوله محوری این است که در اغلب داده‌ها می‌توان ردپای آن را به وضوح مشاهده کرد. به بیان دیگر، طبق نظر اغلب پاسخ‌دهندگان، انتخاب کارکنان مستعد به اعمال مدیریت مناسب و روش‌ها و الگویی خاص نیاز دارد و با روش‌ها و رویه‌های فعلی نمی‌توان توفیق چندانی در انتخاب کارکنان مستعد حاصل کرد. بنابراین، می‌توان این مقوله را در مرکز قرار داد و سایر مقوله‌ها را به آن مرتبط کرد. برچسب انتخاب شده برای مقوله محوری نیز انتزاعی و در عین حال از جامعیت برخوردار است. کدگذاری محوری، مقوله ها را به مفاهیم نمایان شده در مصاحبه با شرکت کنندگان مرتبط می کند. تحلیل تطبیقی مستمر در تعیین ویژگی‌های یک مقوله و ابعاد ویژگی به کار می‌رود. از تحلیل تطبیقی مستمر نتایج اولیه کدگذاری باز ۲۳ مقوله و ۷۴ مفهوم استخراج شدکه در شکل شماره (۲) نشان داده شده است.

۴-۳- یافته‌های حاصل از کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی آخرین مرحله از فرآیند نظریه‌پردازی داده بنیاد است که به توسعه یک تئوری نهایی می‌انجامد. در مرحله کدگذاری انتخابی، مقولات به مقوله مرکزی مرتبط می‌شوند و نظریه را شکل می‌دهند. یک یا دو مقوله اصلی که همه مقوله‌ها به آن باز می‌گردد، بنیان چارچوب نظریه را خواهد ساخت. برقراری نوعی یکپارچگی در کدها و مقوله‌ها برای یکپارچگی در نظریه نهایی مفید است. در این مرحله، روایت داستان کشف مقوله مرکزی که با سایر مقوله‌ها ارتباط دارد، اعتباربخشی به روابط بین مقوله‌ها در تقابل با داده‌های خام، پرکردن جاهای خالی و تکمیل مقوله‌های فرعی که به اصلاح و بسط نیاز دارند و توضیح خط اصلی داستان انجام می‌شود. در این بخش از تحقیق حاضر سعی شده است بر مبنای مقوله محوری و با کنار هم قراردادن و چیدمان سایر مقوله ها، روایتی از تجربه و اصول انتخاب افراد با استعداد و شایسته در حسابداری و حسابرسی (به عنوان یک رشته علمی و به عنوان یک حرفه) ترسیم گردد. شرایط مشخصی برای دستیابی به انتخاب افراد با استعداد برای حسابداری و حسابرسی باید ترسیم گردند که تشریح مناسب مقوله محوری می تواند نقطه شروع مناسبی برای ورود به این بحث باشد.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



شکل (۲): الگوی پارادایم کدگذاری محوری: شایسته گزینی

مقوله محوری پژوهش

در این پژوهش "شایسته‌گزینی در حسابداری"به‌عنوان مقوله محوری در نظر گرفته شده، زیرا اشارات آن در مطالب حاصل از اکثر مصاحبه ها وجود داشته و نقشی محوری دارد، به نحوی که می‌تواند سایر مقوله‌ها را حول خود جمع کند. مقوله محوری شایسته گزینی را در سه مفهوم توافق در تعریف استعداد؛ فرهنگ سازی جذب استعداد؛ و قاعده مندسازی فرایند جذب استعداد (استعدادیابی) بیان شده است.

شایسته‌گزینی یعنی برای انتخاب افراد شایسته و با استعداد باید معیارها و قواعد معتبر و منسجم وجود داشته باشد و این ضوابط باید سنجش‌پذیر و مورد اجماع حرفه حسابداری باشند. از این‌رو، انتظار می‌رود زمانی که مؤلفه ها و محورهای شایستگی تعیین و توافق می شود، انتخاب و انتصاب نیروها با توجه به این مؤلفه‌ها صورت گیرد و این امر به‌عنوان یک اصل و ملاک پذیرفته شود. در این راستا، یکی از خبرگان بیان می‌کند که "با توجه به اینکه حرفه حسابداری شامل جنبه‌های عملی و نظری می‌باشد، لذا ایجاد معیارهایی معتبر برای تعریف استعداد در حسابداری اگرچه دشوار خواهد بود، ولی یک ضرورت انکارناپذیر است". ضمناً یکی دیگر از خبرگان مطلب جالبی را در این خصوص مطرح نموده و معتقد است که "برای موفقیت در جذب استعدادها و نخبه ها برای حسابداری می‌توان از افرادی که توسط اشخاص مورد اعتماد مانند اساتید دانشگاه معرفی و توصیه می شوند استفاده نمود، زیرا آنها توانسته‌اند در مقطعی از زمان بخشی توانایی‌های خود را نشان داده و جلب اعتماد متخصصان را فراهم نمایند".

شرایط علی

شرایط علی به حوادث، رویدادها و اتفاقاتی اشاره دارد که منجر به وقوع یا توسعه یک پدیده می‌شوند و بر مقوله محوری اثر می‌گذارند. پدیده به معنای ایده، حادثه، رویداد و واقعه اصلی است که در مورد آن مجموعه‌ای از کنش‌ها یا واکنش‌ها برای اداره کردن آن هدایت می‌شوند یا مجموعه‌ای از کنش‌ها به آن مربوط است. در این تحقیق پیچیدگی محیط‌های اقتصادی و گسترش دامنه و تنوع فعالیت‌های حسابداری و حسابرسی، ظهور و

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

گسترش سریع فن‌آوری‌های نوین، و فشارهای محیطی، سیاسی و اجتماعی به‌عنوان شرایط علی برای اقدام به جذب استعدادها در حسابداری و حسابرسی تعیین شده است. یکی از مصاحبه-شوندگان بیان می کند که "حسابداری امروزین کاملاً مبتنی بر فن‌آوری‌ها و در حال تغییرات روزمره می‌باشد و نمی‌توان با نیروهای قبلی یا با جذب نیروهای عادی همانند سابق، به این شرایط واکنش و پاسخ مناسبی داشته باشیم". مصاحبه شونده دیگری بیان می‌کند که "امروزه بازارهای اقتصادی بسیار گسترده و پیچیده‌تر شده است و اطلاعاتی می‌تواند در این بازارها مطلوب و موثر باشد که کلیه پیچیدگی‌ها را درنظر گرفته و با تکنولوژی‌های روزآمد تهیه شده باشند، لذا نیروهایی مناسب برای این وظایف باید جذب حسابداری شوند."

راهبردها

راهبردها یا کنش‌ها اقدامات هدفمندی هستند که برای پدیده موردنظر راه‌حل هایی را فراهم می‌کنند و به ایجاد پیامدها و نتایج منجر می‌شوند. در تحقیق حاضر با درنظر گرفتن هر دو بعد علمی و اجرایی رشته حسابداری، راهبردهایی شامل بازنگری در نحوه ورود به رشته حسابداری در مقاطع آموزشی مختلف؛ بازنگری در نحوه ورود و عضویت در نهادهای رسمی حسابداری و حسابرسی؛ نهادینه شدن فرایند جذب استعدادها؛ و شناساندن مناسب‌تر رشته حسابداری و افزایش جذابیت و مقبولیت آن در جامعه استنتاج شده است که می تواند در جذب استعدادها برای حسابداری و حسابرسی موثر باشند. در این راستا، یکی از نخبگان بیان می کند که " در حال حاضر می‌توان از کلیه رشته ها جهت ادامه تحصیل وراد رشته حسابداری شد بدون اینکه از حداقل شرایط لازم برای موفقیت ر این رشته از قبیل داشتن هوش ریاضی مناسب داشتن هوش محاسباتی و دیجیتالی، و نیز برخورداری از صبر و حوصله فراوان در برابر وظایف پیچیده و حتی غیرمنتظره برخوردار باشندف لذا نمی توان بازده بالا و چشمگیری از ایشان انتظار داشت". لذا بایستی تمهیدات مناسبی در این راستا اندیشیده شود و از طریق برگزاری آزمون ورودی مناسب و یا تعیین رشته‌های خاص و محدود برای ورود به حسابداری بتوان ورودی‌های رشته حسابداری را توانمند نمود.

شرایط مداخله گر

شرایط مداخله گر در واقع شرایط زمینه‌ای عمومی هستند که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند. این شرایط پس از شروع مطالعه و حین انجام پژوهش اتفاق می افتند. در تحقیق حاضر نیز شرایط مداخله‌گر شامل وقایع و عواملی هستند که در فرایند شایسته-گزینی و جذب استعدادها روی می‌دهند. بدین ترتیب چهار مقوله شامل "امکان ورود به رشته حسابداری از رشته‌های پایه‌ای و موازی نامرتبط؛ انتظارات افراد با استعداد از حرفه حسابداری و حسابرسی؛ انتظارات صاحبکاران از حرفه حسابداری و نیروهای ذیربط؛ انتظارات حرفه حسابداری؛ و واکنش و برخورد سایر نیروها و نیروهای فعلی با پدیده شایسته‌گزینی" به‌عنوان شرایط مداخله‌گر بیان شده است. در این راستا یکی از خبرگان بیان می‌کند که "ممکن است شروع شایسته گزینی و تأکید بر جذب افراد با استعداد موجب ناراحتی و دلسردی نیروهای فعلی و قدیمی گردد. حتی ممکن است موجب ایجاد غرور و رفتارهای نه چندان مناسب در افراد با استعداد جذب شده گردد و باید در اینباره حساس و محتاط بود." یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان بیان می کند که "افراد با استعداد معمولاً انتظارات بیشتر و شاید غیرقابل قبولی را مطرح خواهند کرد، و یا بعد از مدتی کار در حرفه حسابداری ممکن است رفتارهایی مانند تک روی و بی میلی به انجام کارهای گروهی و تیمی، درخواست مزایای بالاتر و امکانات گسترده تر، درخواست آزادی عمل بیشتر و فرار از نظارت و سرپرستی ایشان و مانند آنها داشته باشد که باید در این ارتباط تمهیدات مناسبی اندیشیده شود."

عوامل زمینه‌ای

این عوامل نیز در واقع شرایط خاصی هستند که بر راهبردها و عوامل محوری و نتایج منتج از آن تأثیرگذار هستند. شرایط زمینه ای مجموعه شرایطی هستند که زمینه دستیابی به پدیده موردنظر و عوامل محوری را فراهم می‌کنند و بر رفتارها و کنش ها تأثیر می‌گذارند. در تحقیق حاضر چهار مقوله "ویژگی های (مثبت و منفی) افراد با استعداد؛ بلوغ حرفه حسابداری و حسابرسی؛ راهبری و سیاست‌گذاری حسابداری و حسابرسی؛ و جایگاه حرفه حسابداری و حسابرسی و اطلاعات و گزارش‌های آن" به‌عنوان عوامل زمینه‌ای برای دستیابی به شایسته‌گزینی معرفی شده است. البته چنین بنظر می‌رسد که وجود تمامی این عوامل با یکدیگر ضروری خواهد بود و ضعف یا نبود هر یک از آنها آثار مهم و جبران ناپذیری خواهد داشت. در این راستا یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند که "افرادی که معمولاً از استعدادهای خاصی برخوردار بوده و به‌عنوان یک فرد با استعداد و متمایز شناخته می شود، عمدتاً رفتارها و ویژگی‌های متفاوت و شاید غیرمنتظره ای خواهند داشت، چه مثبت و چه منفی؛ مثلاً آنها از ویژگی های مهارتی و عملکردی، و ویژگی‌های ارتباطی متفاوتی برخوردار هستند و از لحاظ اخلاقی نیز ممکن است برخی رفتارهای متفاوت مانند کم حرفی یا انزوا،

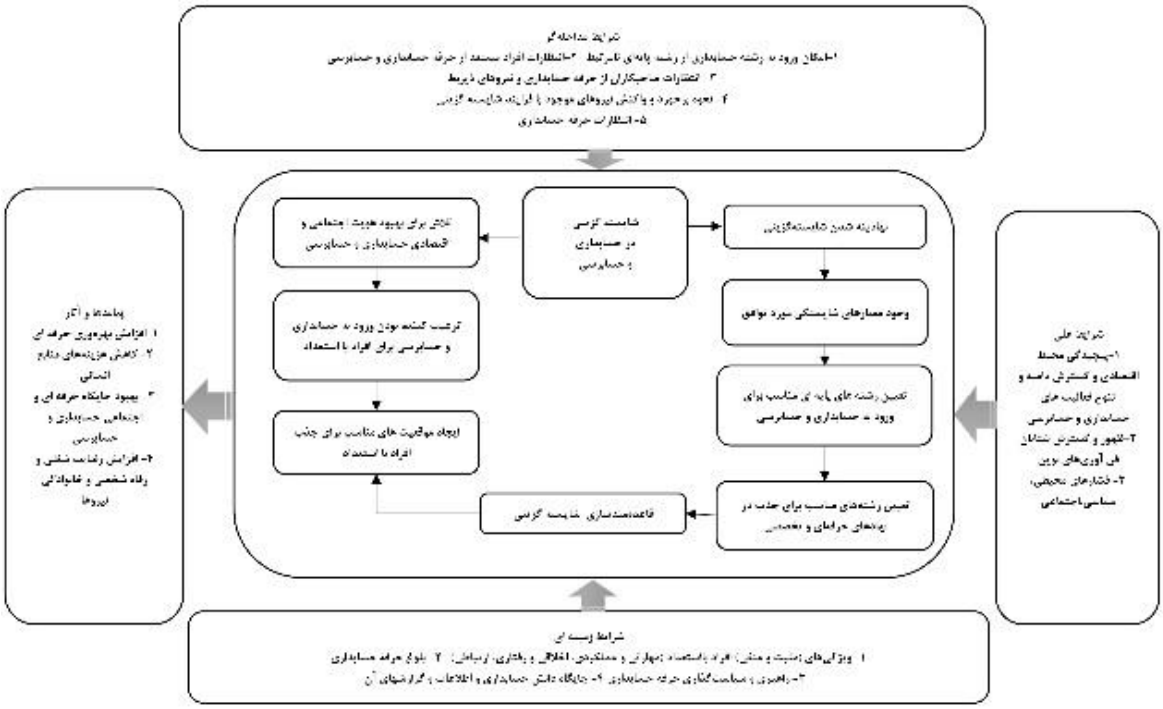
Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

پرخاشگری و زودرنجی و مانند اینها داشته باشند که باید آنها را بطور مناسبی شناسایی نموده و در مسیر مناسبی هدایت و کنترل نمود و آن را مانعی برای شایسته گزینی و موفقیت این راهبرد تلقی نکرد."

پیامدها

پیامدهای الگوی نظریه داده بنیاد در واقع نتایجی هستند که از بکارگیری راهبردها و کنش‌های مربوط به پدیده موردنظر حاصل می شوند. در تحقیق حاضر پیامدهای ناشی از جذب استعدادها یا شایسته‌گزینی در حسابداری و حسابرسی از جنبه های نظری و اجرایی مدنظر قرار گرفته است. در این راستا پنج مقوله اصلی شامل افزایش بهره‌وری حرفه‌ای؛ کاهش هزینه‌های منابع انسانی؛ بهبود جایگاه حرفه‌ای و اجتماعی دانش حسابداری و حسابرسی؛ افزایش رضایت شغلی و رفاه شخصی نیروها؛ و افزایش توانایی انعطاف‌پذیری و ارایه خدمات نوین حسابداری و حسابرسی به‌عنوان پیامدهای الگو حاصل شده است. یکی از خبرگان بیان می‌کند که "اگر نیروهای با استعداد و توانمند جذب حسابداری و حسابرسی شده و بطور مناسبی مورد استفاده و بهره‌برداری قرار گیرند، بتدریج خلاقیت و انعطاف‌پذیری در حسابداری و حسابرسی برای ارایه خدمات حرفه ای افزایش خواهد یافت و این امر می‌تواند جایگاه و اعتبار حسابداری و حسابرسی را در جامعه و در محیط‌های اقتصادی و اجتماعی بهبود بخشد".



شکل (۳): الگوی پیشنهادی پژوهش برای جذب استعداد در حسابداری و حسابرسی

– اعتبارسنجی الگوی پیشنهادی

بدون وجود دقت علمی، هرگونه پژوهش اعم از کیفی یا کمی بی ارزش خواهد بود و مطلوبیت خود را از دست می‌دهد. در پژوهش‌های کمی از دو معیار روایی و پایایی برای ارزیابی کیفیت انجام پژوهش و گزارش‌دهی استفاده می‌شود؛ برخلاف تحقیق‌های کمی، تحقیق‌های کیفی آزمون‌های خاصی برای تأیید اعتبار ندارند. در تحقیق کیفی، اعتبار یا روایی، همان معنای ضمنی اعتبار در تحقیق کمی را ندارد و مقایسه روایی معنادار نیست. کوربین و اشتراوس (۲۰۰۸) مخالف به کارگیری این دو معیار برای پژوهش‌های کیفی بوده و به جای آن استفاده پژوهشگران از معیار مقبولیت را پیشنهاد داده‌اند. گوبا و لینکلن (۱۹۸۵) به جای استفاده از واژه اعتبار و روایی کمی، از معیار "اعتماد پذیری یا قابلیت اعتماد "استفاده نموده است و بیان می‌کنند معیار قابلیت اعتماد در برگیرنده چهار معیار جداگانه اما به هم مرتبط شامل (۱) باورپذیری، (۲) اطمینان پذیری، (۳) تایید پذیری، (۴) انتقال پذیری می‌باشد. همچنین مریام (۱۹۸۸) برای تقویت اعتبار درونی تحقیق کیفی، شاخص‌های کثرت گرایی، بررسی‌های اعضاء، مشاهده بلندمدت در بازدید از محل تحقیق یا مشاهدات تکراری پدیده مشابه، بررسی‌های زوجی و کنار گذاشتن تعصبات را پیشنهاد می‌دهد (یزدانی،۱۳۹۱). در پژوهش حاضر بر اساس

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

دیدگاه‌های کوربین و اشتراوس (۲۰۰۷) و مریام (۱۹۸۸) اعتبارسنجی مدل صورت پذیرفته است. همانگونه که مطرح گردید کوربین و اشتراوس به جای استفاده از معیار روایی و پایایی، معیار مقبولیت را پیشنهاد داده‌اند. مقبولیت بدین معنی است که یافته‌های پژوهش تا چه حد در انعکاس تجارب مشارکت‌کنندگان، پژوهش‌گر و خواننده در رابطه با پدیده‌ی مورد مطالعه معتبر و قابل باور است. کوربین و اشتراوس برای ارزیابی میزان مقبولیت پژوهش داده‌بنیاد ده شاخص مقبولیت را معرفی کرده‌اند. در پژوهش کنونی نیز از این شاخص‌ها برای تعیین میزان مقبولیت فرایند پژوهش و ارائه‌ی گزارش نهایی استفاده شده است. در ادامه به بررسی هرکدام از این شاخص‌ها پرداخته می‌شود. شاخص تناسب (همخوانی با سایر تجربیات): شاخص تناسب به این معنی است که آیا یافته‌های پژوهش با تجارب متخصصان حوزه ی منابع انسانی و همچنین مشارکت‌کنندگان پژوهش سازگاری و همخوانی دارد؟ به منظور دستیابی به شاخص تناسب، یافته‌های پژوهش توسط سه نفر از خبرگانی که تخصص در اجرا و آموزش حسابداری و حسابرسی داشتند مورد ارزیابی، اصلاح و تأیید قرار گرفته است؛ شاخص کاربردی بودن: الگوی این پژوهش از لحاظ عملی و اجرایی و از لحاظ علمی و دانشگاهی قابل کاربرد است. در عرصه اجرایی، الگوی استخراج شده پژوهش حاضر از قابلیت کاربرد در طرح‌ریزی جذب استعداد در حسابداری و حسابرسی برخوردار است و ملاحظات شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر حرفه یا دانش حسابداری و حسابرسی در آن لحاظ شده است. شاخص مفاهیم (بیان مناسب مفاهیم پژوهش): در این راستا، مفاهیم تحت مقوله‌هایی همراه با مشخصه‌ها و ابعاد خاص خود تولید شده‌اند و برای ایجاد درک مشترک تعریف هر یک از مفاهیم اشاره شده است. شاخص زمینه‌یابی مفاهیم (مفاهیم در چه فضایی معنا یافته‌اند؟): یافته ها و مفاهیم حاصل از پژوهش کنونی نیز در بستر حرفه حسابداری و حسابرسی بیان شده‌اند. در مراحل مختلف پژوهش کنونی از گردآوری اطلاعات تا تجزیه وتحلیل و ارائه‌ی گزارش بستر حسابداری و حسابرسی مورد توجه قرار گرفته است. شاخص منطقی بودن روایت پژوهش : در پژوهش کنونی برای حفظ منطقی بودن روایت پژوهش تلاش شده است که یافته‌های پژوهش معنادار بوده و به واقعیت ها ارتباط داشته باشند. همچنین جهت اطمینان به استفاده‌کنندگان الگوی تحقیق، روش‌شناسی و شیوه‌ی گردآوری و تحلیل داده‌ها به اندازه مناسب توضیح و بیان شده است. شاخص عمق (بیان تفصیلی روایت پژوهش): در راستای تعمیق پژوهش کنونی، الگوی پژوهش همراه با جزئیات و با ذکر کدها، مفاهیم، و مقوله ها ذکر شده است. شاخص انحراف (اشاره به استثنائات و موارد متناقض با یافته‌ها): در پژوهش حاضر یافته هایی که با الگوی موردنظر پژوهش تناسب نداشتند نیز در بخش‌های مختلف مورد اشاره قرار گرفته است؛ به‌عنوال مثال یکی از مصاحبه شوندگان بیان می‌کند که "حرفه حسابداری ذاتاً یک فعالیت روتین و دارای وظایف مشخص و استانداردهای اجرایی می باشد که هر فردی می‌تواند از طریق استمرار و تجربه در آنها تخصص یافته و ایفای وظیف کند و نیازی به افراد دارای استعدادهای بالا و الگوی جذب استعداد در این رشته نیست"؛ در مقابل، تقریباً تمامی خبرگان مصاحبه شده معتقد بودند که خدمات و اطلاعات حسابداری و حسابرسی یکی از اطلاعات حساس در جامعه است و بصورت روزمره و متناسب با تغییر در محیط‌های اقتصادی و حتی اجتماعی دستخوش و نیازمند توسعه و انعطاف پذیری بوده و شناسایی نیازهای استفاده‌کنندگان درون و برون سازمانی نیازمند خلاقیت و استعدادهای بالا خواهد بود. شاخص بداعت (ارائه مفاهیم جدید): در پژوهش حاضر نوآوری و بیان مفاهیم و ابعاد بدیع مورد توجه پژوهش‌گر قرار گرفته است. موارد زیادی از مفاهیم ظهور یافته و کدهای جدید در طی فرایند پژوهش حاضر در پیاده‌سازی فرهنگ جذب استعداد مفهوم‌پردازی و نام گذاری شده‌اند؛ شاخص حساسیت (درگیری ذهن پژوهشگر در پژوهش): از آنجایی که پژوهش‌گران تحقیق حاضر شاغل در امورات اجرای و آموزشی حسابداری و حسابرسی می‌باشند و تجربه گذاراندن دوره‌های آموزشی حسابداری تا بالاترین سطوح و عضویت در جامعه حسابداران رسمی و سایر وظایف اجرایی و مدیریتی حسابداری و حسابرسی می‌باشند و دغدغه پیاده‌سازی مطلوب الگوی جذب استعداد در این رشته تخصصی را دارند، موضوع و فرایند پژوهش کنونی برای ایشان بسیار مهم، جذابو حیاتی بوده است. بدین ترتیب فعالانه در خلال پژوهش و مصاحبه‌ها بدنبال یافتن نکات کلیدی و راه‌حل‌های رفع موانع و در نهایت طراحی الگویی که قابلیت کاربرد در محیط های اجرایی و آموزشی حسابداری و حسابرسی داشته باشد، بوده‌اند. شاخص استفاده از یادداشت‌ها (شکار ایده‌های خلق چارچوب مفهومی): در پژوهش کنونی یادداشت ها و یادآورهای متعددی در حین پژوهش به ثبت رسیدکه در طی فرایند تجزیه وتحلیل و مدل‌سازی بسیار مورد استفاده قرار گرفتند.

علاوه بر این، بر اساس رویکرد مریام (۱۹۸۸)، در این تحقیق برای افزایش اعتبار درونی از روش‌های کثرت‌گرایی، بررسی‌های اعضا و بررسی زوجی استفاده شده است. در خصوص اعتبار بیرونی، نظرسنجی از اساتید صاحب‌نام و مدیران سطوح بالای حسابداری و حسابرسی، الگوی نهایی را به اندازه مناسبی قابل تعمیم ساخته است. همچنین، برای تضمین درستی از راهبردهای زیر استفاده شده است: (۱) جمع‌آوری داده‌ها از چند منبع اطلاعاتی، اعتبار یافته‌ها را تأیید می کنند. مثلاً مصاحبه با

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مدیران و کارشناسان منابع انسانی در سازمان های ذیربط، مصاحبه با خبرگان و مشاهده‌های پژوهش‌گران، (۲) با روش مقایسه دائمی در تحلیل داده‌ها، اعتبار افزایش می‌یابد. در این روش، مقایسه دائمی بین مقوله‌ها، رویدادها، زمینه‌ها و افراد مختلف انجام می‌شود. و در مرحله دوم، ضمن سوال در مورد روابط بین اجزاء در مورد ماهیت متغیرها و اعتبار مدل مفهومی اولیه بحث شد. (۳) پیشگیری از مفروضات اولیه در نتیجه‌گیری و ارایه الگوی نهایی از طریق دریافت بازخورد.

۵- نتیجه گیری و بحث

با توجه به ماهیت و نقش حسابداری در دنیای کنونی و حساسیت و پیچیدگی بالاتر موضوعات مرتبط با حسابداری و حسابرسی و لزوم افزایش توانمندی‌های حسابداران و حسابرسان در ایفای دقیق تر و با کیفیت بالاتر خدمات و وظایف خود در جامعه، در این پژوهش به دنبال فراهم نمودن الگویی مناسب برای موفقیت و ساختارمند نمودن جذب استعدادها و افراد شایسته برای حسابداری و حسابرسی در جنبه‌های نظری و اجرایی آن بوده و با استفاده از روش تحقیق کیفی نظریه داده بنیاد و با انجام مصاحبه‌های نیمه ساخت یافته با خبرگان دانشگاهی و اجرایی، الگویی برای این منظور پیشنهاد شده است. مقوله محوری در این الگو *شایسته گزینی* در حسابداری و حسابرسی است که در سه مفهوم توافق در تعریف استعداد؛ فرهنگ‌سازی جذب استعداد؛ و قاعده-مندسازی فرایند جذب استعداد (استعدادیابی) تبیین شده است. در مجموع ۲۳ مقوله اصلی و ۷۴ مفهوم استخراج شده است. فلسفه الگوی پیشنهادی در این تحقیق این است که در دنیای کنونی هیچ رشته علمی یا حرفه تخصصی نمی‌تواند صرفاً بر امکانات و ساختارها و سرمایه‌های مادی و فیزیکی خود اتکاء نموده و موفقیت خود را در گرو و منوط به تقویت آنها قلمداد نماید؛ علم مدیریت نوین تأکید بر این دارد که اصل اول توسعه در جوامع شتابان و در حال دگرگونی‌های مداوم امروزین، وجود نیروهای انسانی خلاق، کارآمد و با استعداد می باشد. مدیریت استعداد و شایسته گزینی علاوه بر فرآیندی بودن، می تواند در یک طیف از کاملاً استعدادزا تا کاملاً اثربخش تغییر کند. ممکن است فرایندهایی که در هر دو حالت در جریان هستند، لفظاً یکی به نظر بیایند اما در عمل، پیامدهای کاملاً متفاوتی را به دنبال دارند. بنابر این سازمان ها باید توجه داشته باشند که داشتن یک سری فرایند در روی کاغذ لزوماً به معنای اثربخشی مثبت این فرایندها نیست. این امر را به راحتی می توانند با ارزیابی میزان مشارکت فعالانه کارکنان و خصوصاً استعدادها و نرخ آن، دریابند؛ موضوعاتی که هم اکنون جزو مسائل کلیدی منابع ترک کار استعدادها و نرخ آن دریابند. موضوعاتی که هم اکنون جزء مسائل کلیدی منابع انسانی، چه در سطح داخلی و چه در سطح جهانی است (براون و همکاران، ۲۰۱۶).

الگوی پیشنهادی تحقیق می‌تواند هم دانش و هم حرفه حسابداری و حسابرسی را در مرحله جذب استعدادها و افراد خلاق و کارآمد رهنمون باشد و به توفیق برساند، و البته اهتمام جدی و واقعی مسئولان و سیاست‌گذاران دانش و حرفه حسابداری و حسابرسی را می‌طلبد و زمانی به موفقیت خواهد رسید که نیاز واقعی به جذب استعدادها به عنوان یک ضرورت احساس شده باشد. دیدگاه های مختلفی پیرامون مفهوم مدیریت استعداد و شایسته‌گزینی در علوم و رشته‌های علمی و حرفه ای مطرح شده است. در حال حاضر تعریف مشخص و منسجمی از استعداد و افراد شایسته در حسابداری و حسابرسی ایجاد نشده است و توافق مشخصی نیز در این ارتباط وجود نداشته است. برخی مدیران و مسئولان حسابداری و حسابرسی اگرچه در ظاهر نشان می دهند که به دنبال شایسته گزینی و جذب افراد با استعداد هستند، ولی اولاً تعریف مشخصی از این فرایند و نحوه دستیابی به آن ندارند؛ ثانیاً اهتمام جدی و واقعی برای اجرای مدیریت استعداد و شایسته‌گزینی ندارند، زیرا بسیاری از آنها بر این باورند که استعدادها از ویژگی های اخلاقی چندان مناسبی برخوردار نیستاد و رفتارهایی مانند تک‌روی و اجتناب از کارهای گروهی، خودبرتر بینی و غرور بیش از حد و مانند انها داشته و انسجام کاری و اداری سازمان را به هم می ریزند! البته در تحقیق حاضر پاسخ‌های لازم و مناسب برای این دیدگاه ها (ضمن تأیید ضمنی وجود رفتارهای ذکر شده) فراهم گردیده است و نشان داده ایم که باید بر نقاط مصبت و آثار بالقوه استعدادها توجه نموده و اقدامات مقتضی و مناسب در قبال موارد ناخواسته و نه چندان مطلوب را نیز در برنامه های سازمان به نحوی شایسته گنجانید. در حال حاضر اقدامات و موارد مشخصی از وجود اهتمام و الگو و برنامه های مشخص برای شایسته‌گزینی در قلمرو دانش و حرفه حسابداری و حسابرسی وجود ندارد و این امر موجب بسیاری از نارسایی‌ها و چالش‌های کنونی و حتی آتی این دانش می باشد. ماهیت و وظایف دانش حسابداری و حسابرسی به گونه ای است که همواره نیاز به بروزرسانی ابزار و وظایف و همگامی با پیشرفت‌ها و تغییرات شتابان محیط پیرامون بوده و تمامی فعالیت‌ها نیز توسط عوامل و منابع انسانی انجام می شود، لذا نمی توان بدون جذب شایسته ها و نیروهای انسانی خلاق و با استعداد نقش و جایگاه حرفه را به گونه ای شایسته و واقعی حفظ نموده و بهبود داد و مطمئناً در صورت ظهور رقیبی جدی برای این دانش به راحتی و با سرعت جایگاه خود را از دست خواهد داد، اگرچه اداکه روند کنونی نیز می توان جامعه را به

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

تدریج دچار مشکل و کمبودهای جدی نموده و خواهد کرد که این بر خلاف فلسفه ظهور و تداوم حرفه‌ها و دانش‌ها است.

در راستای اهداف کاربردی موردنظر تحقیق، و با توجه به یافته‌ها و الگوی پیشنهادی تحقیق، تحقیق حاضر پیشنهادهایی کاربردی به شرح زیر فراهم نموده است:

۱) به سیاست‌گذاران و مسئولان جنبه‌های نظری و اجرایی حسابداری و حسابرسی پیشنهاد می‌شود تا ضرورت‌های مطرح در این تحقیق برای جذب استعدادها را مطالعه نموده و اهتمام جدی خود را جهت بهره‌مندی از آثار انکارناپذیر جذب استعدادها در این رشته از قبیل اعمال این موارد در جذب دانشجویان جدید به این رشته‌ها و نیز در اعطای مدارک حرفه‌ای به افراد متقاضی بکارگیرند.

۲) به کلیه مدیران موسسات و حسابداران و حسابرسان پیشنهاد می‌شود تا اجزاء مختلف مطرح شده در الگوی پیشنهادی تحقیق را در جذب نیروهای مورد نیاز خود مدنظر قرار دهند تا اولاً بتئانند بهترین و موثرترین نیروها را بکار گیرند، ثانیاً انگیزه‌ای برای کلیه افراد متقاضی ورود به حسابداری و حسابرسی و کارکنان موجود برای ارتقاء توانمندی‌های خود و دستیابی به شرایط موردنظر ایجاد نمایند.

۳) به کلیه افراد متقاضی به ورود به حسابداری و حسابرسی و نیروهای موجود در این رشته‌ها پیشنهاد می‌شود تا مولفه‌های موجود در الگوی پیشنهادی تحقیق و نحوه احراز و دستیابی به آنها را بطور جدی مورد توجه قرار دهند تا بتوانند با دشواری کمتری جذب شده و به موفقیت‌های لازم و مورد انتظار دست یابند.

ضمناً با توجه به لزوم تکمیل ادبیات موضوع تحقیق و افزودن جنبه‌های جدیدتر بر حسب اقتضاء، به دانشگاهیان و پژوهش‌گران آتی حسابداری و حسابرسی نیز پیشنهادهای زیر ارایه می‌شوند:

۱) با توجه به اینکه تحقیق حاضر نخستین الگوی جذب استعداد را در سطح یک رشته علمی برخوردار از جنبه های آموزشی و اجرایی وسیع مطرح نموده است، ایشان نیز می‌توانند در سطوح جزئی‌تر و در بخش‌های مختلف حسابداری و حسابرسی به بررسی موضوع و ارایه الگوی خاص‌تر اقدام نمایند.

۲) پژوهش‌گران آتی می‌توانند الگوی پیشنهادی تحقیق حاضر را بصورت مطالعه موردی در موسسات و ارگان و تشکیلات دانشگاهی و اجرایی متعددی اجرا نموده و نتایج خود را منتشر سازند تا با یکدیگر مقایسه گردیده و موجب اصلاح الگوها و ایجاد مبانی کاربردی گسترده‌تری شوند.

۳) به پژوهش‌گران بین رشته ای پیشنهاد می‌شود تا الگوی پیشنهادی تحقیق و چگونگی تدوین آن را در رشته‌هایی دیگر نیز پیاده سازی نموده و با انتشار یافته‌های خود بتوانند ادبیات موضوع را غنی‌تر و گسترده و اصلاح شده‌تر نمایند.

ضمناً یکی از وظایف اصلی پژوهش‌گران علمی بیان محدودیت‌های موجود در تحقیق خود خواهد بود. مسلماً هیچ تحقیق علمی عاری از محدودیت نبوده و بیان آنها موجب جلوگیری از گمراه‌کننده بودن یافته‌ها خواهد بود. (۱) پژوهش حاضر با روش تحقیق کیفی نظریه داده بنیاد انجام گردیده و داده‌های تحقیق با روش مصاحبه‌های نیمه ساخت‌یافته گردآوری شده است، لذا محدودیت‌های ذاتی پژوهش‌های کیفی نظیر تأثیر احتمالی قضاوت‌ها بر داده‌ها و استنتاج الگوی تحقیق متوجه تحقیق حاضر نیز می‌باشد. (۲) شرایط عمدتاً دولتی بخش‌های اقتصادی در ایران و دولتی بودن سیاست‌گذاران جنبه‌های علمی- نظری و اجرایی حسابداری و حسابرسی، با توجه به متفاوت بودن نحوه جذب نیروها و تدوین سیاست ها می‌تواند محدودیت هایی بر اجرا و توفیق کامل الگو در این بخش ها فراهم نماید که بایستی این امر در بهره‌برداری از الگوی پیشنهادی مورد توجه قرار گیرد.

فهرست منابع

* آذر، عادل؛ احمدی، پرویز؛ سبط، سیدعلی (۱۳۸۹)، طراحی مدل انتخاب نیروی انسانی با رویکرد داده کاوی. نشریه مدیریت فن‌آوری، سال ۲، شماره ۴؛ ۳-۲۲.
* اقبال، فرزانه؛ هویدا، رضا؛ سیادت، سیدعلی؛ سماواتیان، خسین؛ یارمحمدیان، محمدحسین (۱۳۹۵)، طراحی و تدوین مدل فرایند مدیریت استعداد اعضای هیات علمی برای دانشگاه‌های استعداد محور. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۹، شماره ۳۴؛ ۵- ۲۴.
* جوانبخت، فردین؛ محمودی، محموتقی. شاه‌طالبی، بدری (۱۳۹۹)، واکاوی عوامل جذب در مدیریت استعداد جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره سوم (پیاپی ۴۳)؛ ۸۷- ۱۰۳.
* داودی، سیدعلی؛ یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۷)، چهارچوبی برای استعدادیابی و جانشین پروری در نظام آموزش عالی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۱۰، شماره ۱ (پیاپی ۳۱)؛ ۱۶۱- ۱۸۵.
* درگاهی، حسین؛ علیپور فلاح‌پسند، محمدحسن؛ حیدری قره بلاغ، هادی (۱۳۸۹). ارائه الگوی شایستگی در توسعه

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

منابع انسانی (مطالعه موردی شایستگی مدیران فرهنگسرای سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران). راهبرد توسعه، شماره ۲۳؛ ۹۱- ۱۱۳.

* دهقانان، حامد؛ افجه، سید علی اکبر؛ سلطانی، مرتضی؛ جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۷)، مدل داده بنیاد از فرایند مدیریت استعداد. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۱۰، شماره ۴ (پیاپی ۳۴)؛ ۱۸۵- ۲۱۶.
* صفری، جلیل؛ مهدی زاده، مهران؛ عزیزی، علیرضا (۱۳۹۴)، طراحی الگویی مبتنی بر معیارهای اساسی برای گزینش کارکنان شایسته و برآورد عملکرد سازمان. فصلنامه پژوهش-های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۷، شماره ۴؛ ۱۴۱- ۱۶۶.
* طهماسبی، رضا؛ قلی پور، آرین؛ جواهری‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۱). مدیریت استعداها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۵، شماره ۱۷؛ ۵- ۲۶.
* عباس‌پور، عباس؛ رحیمیان، حمید؛ غیاثی ندوشن، سعید؛ نرگسیان، جواد (۱۳۹۷)، ارائه مدل انتخاب کارکنان مستعد در سازمان‌های دولتی. فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۴؛ ۶۰۵- ۶۲۸.
* فرهی بوزنجانی، برزو؛ سلطان، محمدرضا؛ سماواتی، محمدرضا (۱۳۹۱)، آسیب‌شناسی نظام گزینش دستگاه‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال ۴، شماره ۲؛ ۱۰۱- ۱۲۴.
* قبادی، مجید؛ ذوالفقاری زعفرانی، رشید؛ کلانتری، مهدی (۱۳۹۸)، ارایه چارچوب ادراکی برای نهادینه کردن شایسته گزینی مدیران. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۱(پیاپی ۳۷)؛ ۱۶۱- ۱۸۹.
* قلی‌پور، آرین؛ افتخار، نیره (۱۳۹۵)، ارایه مدل مدیریت استعداد به روش نظریه مبنایی (مورد مطالعه: اپراتور تلفن همراه)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۴، صص ۵۹- ۹۰.
* لطفی یامچی، خدیجه. کلاته سیفری، معصومه. حسینی، الهه (۱۳۹۶)، مدل ساختاری تأثیر مدیریت استعداد بر بهره-وری نیروی انسانی و نوآوری در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی). نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال۵، شماره ۱؛ ۳۵- ۴۸.

* یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۱)، تدوین مدلی برای اندازه‌گیری زنجیره ارزش منابع انسانی در گروه صنعتی سایپا: کاربردی از پژوهش آمیخته. رساله دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
* Bersin, J., Agarwal, D., Pelster, B., & Schwartz, J. (2015). Global Human Capital Trends 2015, Introduction: Leading in the New World of Work. New Jersey: Deloitte University Press.
* Bersin, J., Geller, J., Wakefield, N., & Walsh, B. (2016). Global Human Capital Trends: The New Organization, Different by Design. New Jersey: Deloitte University Press.
* Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention, Employee relations, 29(6), 640-663.
* Bowman, J. S. &. Harada, K. (2003). A contextual approach to employee selection: Applying the fit concept in education. Academy of Human Resource Development: 2003 Conference Proceedings (pp. 133-140), Bowling Green, OH: AHRD.
* Breaugh, J.A. (2008). Employee Recruitment Current Knowledge and Important Areas for Future Research. Human Resource Management Review, 18 (3); 103-118.
* Broek, judit van den; Boselie, paul; Paauwe, jaap (2018), Cooperative innovation through a talent management pool: A qualitative syudy on cooperation in healthcare. European Management Journal, Volume 36, Issue 1, February 2018, Pages 135-144.
* Brown, D., Bersin, J., Gosling, W., & Sloan, N. (2016). Human Capital Trends 2016: Engagement, Always on. New Jersey: Deloitte University Press.
* Corbin, J. & Strauss, A. L. (2008). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Sage. London.
* Deloitte. (2007), Becoming a Magnet for Talent: Global Talent Pulse Survey Results, Canadian_edition, available at: www.deloitte.com/dtt/research/0,1015 ,cid%253D103148 , 00. html, April 3.
* Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & Gonzalez-Cruz, T. F. (2013). What Is the Meaning of 'Talent' in the World of Work? Human Resource Management Review, 23, 290-300.
* Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & Gonzalez-Cruz, T. F. (2013). What Is the Meaning of 'Talent' in the World of Work? Human Resource Management Review, 23, 290-300.
* Glenn, T. (2012). The state of talent management in Canada's public sector. Administration Publique Du Canada, 55(1), 25–51.
* Golec, A, Kahya, E. (2007). A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection. Computers & Industrial Engineering, 52(1), 143-161.
* Govaerts, N.; Kyndt, E.; Dochy, F. & Baert, H. (2011). Influence of learning and working climate on the retention of talented employees, Journal of Workplace Learning, 23(1), 35-55.
* Hoghlund, M. (2012). Quid pro quo? Examining Talent Management through the Lens of

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Psychological Contracts. Personnel Review, 41(2), 126-142.

* Huselid, M. A., Beatty, R. W. & Becker, B. E. (2005). ‘A players’ or ‘A positions’? The strategic logic of workforce management. Harvard Business Review, 11: 110–117.
* Iles, P., Chuai, X., & Preece, D. (2010). Talent Management and HRM in Multinational. Journal of World Business, 45(2), 179–189.
* Li, C. (2009). Does Client Importance Affect Auditor Independence at the Office Level? Empirical Evidence from Going-Concern Opinions. Contemporary Accounting Research 26 (1): 201-230.
* Merriam, S. (1988) Case Study Research in Education: A qualitative Approach, Sanfrancissco: Jossy- Bass,quoted from Maxwell, J.A. (1996) Qualitative Research Design: An Interactive Approach, Thousand, Oaks, CA: Sage.
* O'Reilly, C. A., & Pfeffer, J. (2000). Hidden Value: How Great Companies Achieve Extraordinary Results with Ordinary People. Boston: Harvard Business School Press.
* O'Reilly, C. A., & Pfeffer, J. (2000). Hidden Value: How Great Companies Achieve Extraordinary Results with Ordinary People. Boston: Harvard Business School Press.
* Schmidt, E., & Rosenberg, J. (2014). How Google Works. New York: Grand Central Publishing.
* Silzer, Robert F. & Dowell, Ben E. (2010), Strategy-Driven Talent Management: A Leadership Imperative, 1st ed, The Professional Practice Series. San Francisco: Jossey-Bass.
* Tansely, C. (2011). What do we mean by the Term "Talent" in Talent Management? Industrial and Commercial Training, 43(5), 266-274.
* Williams, M. (2000). The war for talent: Getting the best from the best. CIPD. London.
* Wirba, V.A. (2017). The Recruitment, Selection and Retention Practices by Family Owned Small and Medium Size Enterprises (FOSMEs) in Cameroon. American Journal of Business, Economics and Management, 5(1), 1-12.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 11/ No. 44/ Winter 2023

Providing a Model for Identifying and Recruitment of Talents in Accounting and Auditing in Iran with a Talent Management Approach

Naser Mastchaman
Accounting Ph.D. Candidate, Marand branch, Islamic Azad University, Marand, Iran

Aliakbar Nonahal Nahr
Assistant professor, Bostan Abad branch, Islamic Azad University, Bostan Abad, Iran
corresponding Author
Anonahal@gmail.com

Heydar Mohamadzadeh Salteh
Associate professor, Marand branch, Islamic Azad University, Marand, Iran

Sasan Mehrani
Associate professor, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran

Abstract
The nature and role of accounting on the one hand has defined as a knowledge, and on the other hand as a profession and specialized activity. The accounting product includes financial reports that are prepared in a coherent and specific information system and are used by all sections of society to varying degrees. Human resources and their expertise and performance are the most important pillars of the accounting system, whose capability and performance can determine the success or failure of the accounting information system. All disciplines and professions seek to recruit the best talents and utilize them. In this regard, the present study for the first time in the field of accounting and auditing, seeks to provide a suitable and scientific model for recruitment talents in accounting and auditing using the qualitative method of grounded theory. The statistical population of the study included academic and executive experts (or both) in accounting and auditing which was selected using purposive sampling approach and based on the theoretical saturation rule includes 14 people. Data by interview with general guidance method and is collected in a semi-structured form. To obtain the validity of the data, two methods of reviewing participants as well as reviewing non-participating experts in the research were used. The central category of research is merit selection for accounting and auditing, which is based on three concepts of agreement in defining talent; Creating a culture of talent recruitment, and standardizing the process of talent recruitment (talent recognition) is expressed and according to the causal conditions, underlying conditions and intervening conditions, strategies are developed and the final model is presented based on it. This study can be a good start to organize the category of talent recruitment in the process of talent management and human resource productivity in accounting and auditing.

Keywords: Talented Staff, Talent Recruitment, Accounting and Auditing, Human Resource Productivity

Archive of SID.ir